

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar belakang masalah**

Seiring perkembangan zaman, saat ini karyawan cenderung lebih memperhatikan kualitas hidup (*Quality of life*) dibanding tahun sebelumnya sehingga konsekuensinya isu-isu mengenai kualitas hidup pekerja (*Quality of work life/QWL*) menjadi persoalan penting bagi pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi (Lian, Lin, & Wu, 2007). Secara awam, kualitas hidup berkaitan dengan pencapaian kehidupan manusia yang ideal atau sesuai yang diinginkan (Diener dan Suh dalam Kahneman, Diener, & Schwarz, 1999). Felce dan Perry (1995) tiga komponen dalam pengukuran kualitas hidup yakni komponen objektif, komponen subjektif dan komponen kepentingan.

Komponen objektif berkaitan dengan data objektif atau kondisi kehidupan yang sebenarnya pada berbagai aspek kehidupan, komponen subjektif merupakan penilaian individu mengenai kondisi kehidupannya saat ini pada berbagai aspek kehidupan, dan komponen kepentingan merupakan seberapa penting suatu aspek kehidupan dalam mempengaruhi kualitas hidup individu. Kualitas hidup subjektif memiliki kekuatan prediktif yang lebih tinggi daripada kualitas objektif. (Ruggeri, Warner, Bisoffi, & Fontecedro, 2001). Kualitas hidup merupakan interaksi antara penghayatan subjektif dengan beberapa faktor kondisi kehidupan yang dapat berpengaruh ataupun tidak tergantung dari persepsi individu mengenai berbagai kondisi kehidupan. Secara umum kualitas hidup menggambarkan *subjective well-being* dari suatu masyarakat (Chamberlain; Diener; Oppong dkk;

Shuessler & Fisher, (dalam Liao,Fu, & Yi, 2005). Kualitas hidup memiliki aspek-aspek kehidupan (Molnar: 2009) seperti kehidupan keluarga (hubungan dan situasi dalam keluarga),kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*), aspek-aspek fungsional (pekerjaan), kerjasama dengan lingkungan sekitar, kondisi kehidupan. Pekerjaan yang merupakan salah satu dari aspek kualitas hidup yang mempengaruhi *subjective well-being* seseorang (Nofitri, 2009). Menurut Lemme (1995), bekerja atau pekerjaan memberikan pemenuhan kebutuhan, seperti kebutuhan material, harga diri, penerimaan sosial, status sosial dan penghormatan dari orang lain, kontak sosial, kedewasaan, dan sumber dari tantangan, kemandirian, kepuasan, kesenangan, makna hidup, dan sebagainya.

Namun manusia memiliki keterbatasan sehingga tidak selamanya dapat bekerja. Semakin bertambahnya usia manusia akan mengalami penurunan kemampuan khususnya dalam fungsi fisiologis sehingga tidak lagi mampu melakukan pekerjaannya sebaik saat masih muda, hingga diharuskan untuk berhenti bekerja. Tidak seperti individu yang memilih bekerja dengan berwirausaha yang mengatur sendiri pekerjaannya, individu yang bekerja di perusahaan berada dalam kondisi sebaliknya, yakni diatur dalam bekerja, memiliki jam kerja, masa kerja, dan batasan usia tertentu. Saat pekerja tersebut memasuki batas usia yang telah ditetapkan untuk tidak bekerja lagi, maka ia harus meninggalkan pekerjaannya, hal ini dikenal dengan istilah pensiun (Tarigan, 2009). Tiga tahapan dalam siklus masa kerja dalam Teori *Life cycle* menyebutkan terdapat yaitu *Early years* (Masa awal), *Middle years* (Masa pertengahan), dan *Retirement years* (Masa pensiun) (Boyes, 1984). Masa awal (*Early years*) merupakan tahapan

di mana individu mulai meniti karir pekerjaan, masa pertengahan merupakan masa yang mana seseorang sudah mulai mengalami kemapanan dalam karir, sedangkan masa pesiun (*Retirement years*) merupakan masa ketika seseorang mulai masuk masa-masa pensiun. Pada masa pertengahan (*Middle years*), seseorang mempunyai kemapanan karir, mempunyai status, sumber keuangan yang jelas. Ketika akan menghadapi pensiun semua hal yang dimiliki pada masa pertengahan akan mulai ditinggalkan. Masa pensiun pasti akan tiba dan terjadi pada siapa saja bagi yang akan menjalani pensiun yang sebelumnya bekerja baik di dalam instansi pemerintah, swasta, maupun lembaga instansi lainnya.

Pensiun merupakan bagian tahapan perencanaan karier yaitu tahap akhir yang terfokus pada meninggalkan karir, meninggalkan kelekatan pada organisasi dan siap menghadapi masa pensiun. Karyawan pada tahap ini mulai merencanakan ketertarikan diluar pekerjaan, pekerjaan setelah pensiun, keamanan, keuangan, kesehatan, mental menghadapi masa transisi dan karya yang akan dilakukan setelah pensiun (Cummings, 2005). Pensiun dipandang sebagai sesuatu yang mengancam kesejahteraan psikologis individu (Newman, 2006). Pensiun juga biasanya menimbulkan kecemasan tersendiri dalam diri pekerja. Ketika menghadapi pensiun, setiap orang merasakan tekanan batin yang mengimpit (Sutarto, 2008). Teori Krisis oleh Lemme (1995) menyebutkan bahwa terdapat pandangan tradisional tentang pensiun, ini dianggap sebagai sesuatu yang buruk yang dapat menimbulkan ancaman kesehatan fisik dan psikologis. Teori ini memandang bahwa kehilangan pekerjaan dan peran akan mengarahkan individu kepada harga diri dan status yang rendah,

penolakan, isolasi, dan mengurangi kepuasan hidup. Dalam hasil studi penelitian lain yang dilakukan di Kenya oleh (Thuku, 2013) menemukan bahwa persiapan sebelum memasuki pensiun akan mempengaruhi kebahagiaan dari pensiunan dilihat dari faktor utama yaitu usia, status sosial-ekonomi, jenis kelamin, status perkawinan, keluarga, pendapatan bulanan, perencanaan pensiun, keuangan dan investasi sosial merupakan faktor utama yang mempengaruhi kebahagiaan dalam pensiun.

Batas masa kerja seorang karyawan adalah usia 56 tahun (Undang- Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003. Namun kebijakan mengenai batas usia pensiun pekerja ini dapat disesuaikan oleh masing-masing perusahaan dengan kondisi di dalam perusahaan itu sendiri. Saat memasuki masa pensiun beberapa anggapan bahwa saatnya untuk memasuki usia tua, kondisi fisik semakin lemah, menderita berbagai penyakit, cepat lupa, penampilan menjadi tidak menarik, produktivitas sudah menurun, individu pada masa pensiun akan merasa kehilangan beberapa hal antara lain penerimaan, penghargaan, kekuasaan, pengaruh, rutinitas dan waktu (Hurlock, 2004). Sutarto dan Ismulcokro (2008) menyatakan, sebaiknya membangun dan menciptakan perspektif dan persepsi yang indah dan bahagia terlebih dahulu, barulah membuat rencana-rencana untuk kehidupan di masa pensiun.

Salah satu elemen kunci untuk dapat menjalani masa pensiun dengan sukses adalah persiapan. Orang yang telah membuat persiapan untuk masa pensiunnya cenderung lebih sukses beradaptasi pada perubahan dalam hidupnya (Cavanaugh, 2006). Menurut Lemme (1995), salah satu komponen penting dalam kesuksesan menjalani

masa pensiun adalah menjaga agar pensiunan tetap beraktivitas. Higginbottom (dalam Lemme, 1995) menyebutkan bahwa menggunakan waktu secara konstruktif, membuat kegiatan yang memiliki tujuan yang jelas, dan menjaga hubungan interpersonal adalah hal yang utama dalam kepuasan pensiun.

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya (UKWMS) sebagai sebuah perguruan tinggi swasta katolik yang berada di Surabaya. Data BAK menunjukkan bahwa secara keseluruhan terdapat 163 karyawan (tenaga non-pendidik) yang bekerja di UKWMS. Menurut Surat Keputusan Dewan Pengurus Yayasan Widya Mandala Surabaya tentang Peraturan pelaksanaan Pemberhentian Pegawai Yayasan Widya Mandala Surabaya no 099/YWM/SK/2004, pasal 6 ayat 2 menyatakan bahwa batas masa purna bakti tenaga penunjang akademik dan tenaga non kependidikan golongan I, II, III, IV, V dan VI adalah 56 tahun dan golongan VII adalah 60 tahun.

Berdasarkan data yang diperoleh dari BAU, tahun 2016 ini proyeksi karyawan yang akan pensiun pada tahun 2016-2025 sebanyak 41 orang (data purna bakti pegawai UKWMS, 2016). Bagi yang akan menjalani pensiun pentingnya merencanakan suatu kehidupan yang aktif memberi dampak yang lebih besar dalam kebahagiaan di masa pensiun dibandingkan dengan persiapan finansial (Berk, 2007). Pada karyawan UKWMS yang akan menjalani pensiun memiliki pandangan yang berbeda-beda akan gambaran pensiun dan bagaimana menjalani pensiun nantinya.

Berbagai pandangan dari karyawan tersebut bahwa pensiun sebagai masa istirahat dari pekerjaan, melakukan hobi, menjalani pensiun dengan menikmati sisa hidupnya bersama keluarga, menikmati

pekerjaan lain. Berdasarkan data wawancara (*Preliminary data 26 Maret 2016*) karyawan UKWMS yang akan menjalani pensiun berikut penuturan yang akan menjalani pensiun :

*“saya ingin menjalani masa pensiun dengan baik menjadi masa pensiunan bahagia, travelling ke luar pulau dan menemani ibu saya dimasa tuanya”.*

*“setelah pensiun saya akan kembali ke desa bersama istri dan anak saya mengurus toko peninggalan mertua”.*

*“pensiun itu tidak bekerja lagi dikantor tapi untuk pribadi tidakadakata pensiun, kehidupan tetap berjalan,kita dapat bekerja di luar. Bekerja kan tidak harus dikantor. Saat ini saya sedang bekerja sebagai konsultan akuntan”.*

*“pensiun datang ya dinikmati kalau memang sudah waktunya. Saya ingin mengisi waktu dengan melakukan pelayanan pada Tuhan dan keluarga”.*

*“nanti kalau pensiun saya mau aktif di kegiatan sosial yang ada di lingkungan rumah saya”*

Menurut Diener, faktor kognitif, afektif, merupakan salah satu yang mempengaruhi *subjective wellbeing* (dalam *Positive Psychology*, 2009). Dampak pensiun yang dirasakan saat memasuki masa pensiun, seseorang akan kehilangan peran sosialnya di masyarakat, *prestise*, kekuasaan, kontak sosial, masalah ekonomi, bahkan harga diri akan berubah dalam juga karena kehilangan peran,bahkan akibat yang paling buruk pada pensiunan adalah dapatmengakibatkan depresi dan bunuh diri, sedangkan akibat pensiun secara fisiologis oleh Liem (dalam Hurlock 2004) dikatakan dapat menyebabkan masalah penyakit terutama gastrointestinal,

gangguan saraf, berkurangnya kepekaan. Ia menyebut penyakit di atas, dengan istilah *retirement syndrome*. Dampak pensiun bukan hanya bersifat negatif saja, namun juga terdapat dampak positifnya, yakni seseorang dapat terbebas dari rutinitas kerja, perasaan puas karena sudah berhasil menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Sebagian besar kaum pensiun menunjukkan merasa puas, tetap merasa dirinya berguna dan dapat mempertahankan rasa identitasnya (Perlmutter dalam Cummings, 2005). Pensiun merupakan masa puncak individu dalam kehidupan kariernya, selama pensiun, individu melakukan evaluasi saat ia memasuki kerja, saat bekerja hingga ia berhenti bekerja.

Evaluasi tersebut terkait pengalaman, hasil dan kesejahteraan yang telah ia dapatkan selama pengalaman berkarier tersebut. Evaluasi yang dilakukan individu tersebut dikenal dengan istilah *subjective well-being*. Diener, Scollon, dan Lucas (2003) menyebut kebahagiaan identik dengan *subjective well-being* (SWB) dan lebih memilih untuk memakai istilah SWB karena lebih menekankan pada penilaian individu sendiri dan bukanlah hasil dari penilaian ahli. Menurut Diener, Scollon, dan Lucas (2003) SWB itu sendiri terdiri dari beberapa komponen penting, yaitu adanya afek positif, ketiadaannya afek negatif, kepuasan hidup dan domain kepuasan. Keempat komponen tersebut dapat digolongkan menjadi aspek afektif dan kognitif. Komponen afektif menyatakan seberapa sering individu merasakan afeksi positif dan negatif, sedangkan komponen kognitif merupakan penilaian individu atas hidupnya secara menyeluruh atau yang disebut sebagai kepuasan hidup, (Simarmata, 2015, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Well-Being Karyawan Havea Industry*).

*Subjective well-being* (SWB) adalah bagaimana cara individu mengevaluasi hidup yang didalamnya meliputi evaluasi kognitif yang berupa adanya kepuasan hidup (*life satisfaction*) maupun evaluasi afektif berupa adanya emosi positif (*positive affect*) dan emosi negatif (*negative affect*) (Diener, 1999). Hasil penelitian SWB dengan pensiun pada karyawan, bahwa SWB dipengaruhi oleh kemampuan seseorang dalam menyesuaikan diri pada aspek kehidupan di masa pensiun. Ketika seseorang dapat melakukan penyesuaian diri pada aspek kehidupan di masa pensiunnya, maka akan tercipta suatu kebahagiaan atau secara ilmiah disebut *subjective well-being* (Indrayani.P.A. 2014, model pengembangan *subjective well-being* pada masa pensiun).

Penelitian lainnya menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being* seperti Judge dan Locke (dalam Russel, 2008) menemukan hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan *subjective well-being*. Penyebabnya adalah kesejahteraan yang dirasakan oleh individu mempengaruhi yang akan menjalani pensiun dalam mengumpulkan dan merecall informasi tentang pekerjaan yang akan menjalani pensiun. Individu yang bahagia cenderung menyimpan, mengevaluasi, dan merecall informasi dengan cara yang berbeda dibanding dengan individu yang tidak bahagia.

Di sisi lain, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kesejahteraan seseorang karena pekerjaan adalah sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan seseorang dan yang akan menjalani pensiun menghabiskan sebagian besar waktunya di tempat tersebut (J.Ariati, 2010, *Subjective Well-Being* dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar).



Dalam tugas perkembangan, dalam tahap dewasa madya (40-60 tahun) ini individu dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan masa pensiun dan berkurangnya penghasilan (Havighurst dalam Hurlock, 1980). Individu dewasa madya berada dalam tahap performa yang mengagumkan karena sudah memiliki pengalaman saat dewasa dini dan masih memiliki cukup waktu untuk berkarya sebelum memasuki masa pensiun. Usia dewasa madya merupakan masa-masa berprestasi (Hurlock, 1998). Di usia ini seseorang mencapai peningkatan karir (Santrock, 2002). Sejalan dengan peningkatan karir, kepuasan kerja seorang dewasa madya pun meningkat. Hal ini terjadi karena yang akan menjalani pensiun sudah dapat terbiasa dengan pekerjaan lainnya nantinya saat pensiun (Hochwarter et al., 2001 dalam Berk, 2007).

Proses pensiun berbeda-beda pada tiap individu dan membawa dampak yang berbeda-beda pula (Sethepen, Fernandez, 2008). Penelitian lainnya membuktikan bahwa terjadi peningkatan kesehatan, kesejahteraan, kesehatan mental pada karyawan yang pensiun (Kim dan Moen (2001), Mein, dkk (2003). Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan individu menyesuaikan diri pada masa ini adalah perencanaan pensiun. Perencanaan pensiun merupakan besarnya usaha yang dilakukan oleh individu ketika masih menjadi karyawan untuk menghasilkan kesejahteraan hidup pada masa pensiun (Muratore & Earl, 2010). Hal ini seperti yang diutarakan oleh tiga orang karyawan UKWMS dari data wawancara (*preliminary data*) pada tanggal 03 Mei 2016, yang memiliki rencana menjelang pensiun nantinya.

*“setelah tidak bekerja disini, saya telah menyisihkan sebagian pendapatan saya untuk membuka kedai minuman”*

*“saat ini saya sedang menabung dan ingin sekali membuka usaha bengkel waktu pensiun nanti “*

*“pensiun tahun depan saya akan melibatkan diri dalam kegiatan-kegiatan yang ada di masjid, pengurus kegiatan sosial di tempat tinggal saya ”*

Pada fase usia dewasa madya tersebut seseorang akan melakukan *Life review* (Fromm, 2002). *Life review* merupakan cara khusus dalam mengevaluasi kenangan seseorang yang berlangsung dalam tiga tahap yaitu fokus pada makna yang didapat pada diri dalam hubungan dengan orang lain, mempertimbangkan apakah makna ini masih relevan, dan mengidentifikasi nilai-nilai yang harus dirubah, ditinggalkan dan dipertahankan. (Garland, 2001, h. 22). Keberhasilan menyelesaikan tugas *life review* merupakan titik pencapaian fase yang *integrated personality* (Erikson, 1992), kondisi ini sebagai pencapaian kebahagiaan atau *subjective well-being* (SWB) oleh Diener, *et al* (2003),

Diener (dalam Joshi, Singh, dan Bindu, 2009). McCullough and Willoughby (2009); dan Heaven & Ciarrochi (2007), memaparkan faktor religiusitas berkaitan kepuasan hidup yang menjadi bagian penting terhadap pencapaian *subjective well-being*. Penelitian lainnya, yang dilakukan Colón-Bacó (2010), Chang (2009), dan Wrosch, Amir, and Miller (2011), agama memiliki peranan yang besar untuk menuntun seseorang agar mampu menyesuaikan dirinya, dan menurut Barkan, Greenwood (2003), bahwa perilaku keberagamaan memandu seseorang untuk mencapai SWB. SWB

digunakan untuk menggambarkan level *well-being* yang dialami individu menurut evaluasi subyektif mereka atas hidup mereka sendiri. Evaluasi ini dapat berupa positif atau negatif, termasuk penilaian dan perasaan mengenai kepuasan hidup, minat dan keterikatan, reaksi-reaksi afektif seperti gembira dan sedih atas peristiwa hidup, kepuasan pekerjaan, hubungan kesehatan, hiburan dan makna dan tujuan, dan bidang-bidang penting lainnya (Diener & Ryan, 2008).

Dari hasil *preliminary* data 03 Mei 2016 pada karyawan UKWMS di Dinoyo, Kalijudan dan Pakuwon, didapat dari beberapa penuturan mereka yang menunjukkan saat ini adanya masalah akan finansial, kesehatan, penyesalan masa lalu, relasi kerja dan pasangan hidup.

*"ya kalau soal pendapatan sih gaji di WM belum mencukupi kebutuhan sehari-hari".*

*"saya punya penyakit diabetes. Kepikiran dan khawatir ini ya semoga saya pensiun nanti saya dapat menemani anak saya".*

*"di usia segini saya masih lajang belum menemukan pasangan hidup. Kepingin gitu ada yang nemanin waktu pensiun nanti".*

*"ada teman kerja yang tidak cocok yang kadang buat saya ngga nyaman..karakter tiap orang kan ga sama yah saya coba menerima dan beradaptasi. Namanya lingkungan ya ada yang suka dan tidak suka".*

*"coba saya dulu sekolah nya tinggi dan lebih serius belajar, mungkin saya akan mendapatkan pekerjaan yang jauh lebih baik sesuai tidak seperti sekarang ini".*

Menurut Pavot dan Diener (dalam Linely dan Joseph, 2004: 681) faktor-faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* (SWB) adalah perangai/watak, sifat, karakter pribadi lain berupa optimisme dan percaya diri, hubungan sosial, pendapatan, pengangguran dan pengaruh sosial/budaya. Pendapat tersebut sama dengan hasil preliminary pada karyawan UKWMS yang dalam paparannya menunjukkan karyawan masih belum puas saat melakukan evaluasi hidup yang ditemukan pada penuturan subjek lainnya tentang beberapa kekhawatiran seperti: masalah kesehatan tentang penyakit yang dialaminya, belum memiliki pasangan hidup, relasi kerja dan kekecewaan karena masa lalunya. Beberapa hal tersebut dapat mempengaruhi SWB karyawan yang akan memberikan dampak pada kualitas hidupnya.

Pentingnya seorang karyawan untuk dapat memahami SWB dengan baik, karena SWB dapat menggambarkan level *well-being* yang dialami dalam meningkatkan kualitas hidup (Diener & Ryan, 2008). Berdasarkan hasil *preeliminary data* 03 Mei 2016 dengan lima karyawan UKWMS menunjukkan adanya permasalahan terkait finansial, kesehatan, relasi kerja dan masa lalu dan pasangan hidup yang dapat mempengaruhi penilaiannya terhadap *subjective well-being* (SWB). Hal ini dikaitkan dengan konsep SWB menjelang pensiun sebagai konsep dari psikologi positif, sehingga menjadi alasan yang kuat oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana gambaran deskriptif *subjective well-being* menjelang masa pensiun pada karyawan di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

## 1.2. Batasan Masalah

Definisi *subjective well-being* (SWB) dalam penelitian ini adalah bagaimana cara individu mengevaluasi hidup yang didalamnya meliputi evaluasi kognitif yang berupa adanya kepuasan hidup (*life satisfaction*) maupun evaluasi afektif berupa adanya emosi positif (*positive affect*) dan emosi negatif (*negative affect*) (Diener, 1999). Definisi pensiun dalam penelitian ini adalah pensiun merupakan bagian tahapan perencanaan karier yaitu tahap akhir yang terfokus pada meninggalkan karir, meninggalkan kelekatan pada organisasi dan siap menghadapi masa pensiun. Karyawan pada tahap ini mulai merencanakan ketertarikan diluar pekerjaan, pekerjaan setelah pensiun, keamanan, keuangan, kesehatan, mental menghadapi masa transisi dan karya yang akan dilakukan setelah pensiun (Cummings, G.T. & Worley, G.C, 2005). Penelitian ini hanya fokus pada gambaran deskriptif *subjective well-being* pada karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang di proyeksikan pensiun pada tahun 2016-2026, karyawan yang berada pada golongan I, II, III, IV, V dan VI adalah 56 tahun dan golongan VII adalah 60 tahun.

## 1.3. Rumusan Masalah

Bagaimana gambaran deskriptif *subjective well-being* yang akan menjelang pensiun pada karyawan di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya?

#### 1.4. Tujuan Penelitian :

Untuk memberikan gambaran deskriptif *subjective well-being* yang akan menjelang pensiun pada karyawan di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

##### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan, informasi teoritis, yaitu mengenai gambaran deskriptif *subjective well-being* secara psikologis pada karyawan yang menjelang pensiun juga ide dan saran bagi perkembangan psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Klinis.

##### b. Manfaat Praktis

##### 1. Bagi institusi

Agar dapat mengambil hasil penelitian ini untuk bahan rujukan sehingga dapat melakukan evaluasi mengenai karyawan dalam mengambil keputusan tentang peraturan kerja yang dapat mempengaruhi *subjective well-being* karyawan sehingga pihak institusi dapat memahami pentingnya *subjective well-being* yang dapat menunjang kualitas kerja dan kualitas hidup mereka.

##### 2. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini berguna sebagai informasi bagi karyawan khususnya yang akan memasuki masa pensiun bahwa dengan adanya *subjective well-being* dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan khususnya di lingkungan kerja juga karyawan dapat mengantisipasi terjadinya dampak negatif psikologis saat menjelang pensiun.

c. Bagi Pembaca

Memberikan informasi dan sumber referensi yang mendukung bagi penelitian lanjutan bahwa masalah untuk dapat diangkat sebagai tema penelitian ini tidak harus karyawan sudah mengalami masalah secara parah yang mempengaruhi *subjective well being*, namun ketika dilakukan observasi dan wawancara ditemukan masalah kecil namun ada potensi untuk menjadi masalah besar dapat langsung diteliti.